

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dianggap memainkan peran yang semakin signifikan dalam mencapai tujuan bisnis, sehingga berbagai pengalaman dan temuan penelitian di bidang SDM dikumpulkan dengan cermat dalam arti manajemen sumber daya manusia. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis agar dapat mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik agar dapat bekerja secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis. Karena SDM memengaruhi bagaimana sumber daya lain di dalam organisasi beroperasi, SDM adalah masalah terbesar yang dihadapi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia dapat meningkatkan produksi, efektivitas, dan efisiensi perusahaan. Agar tujuan yang diperlukan dapat tercapai, manajer atau pemimpin harus dapat menentukan pendekatan terbaik untuk memanfaatkan orang-orang saat ini dalam lingkungan bisnisnya.

Mengingat peran penting yang dimainkan SDM dalam kemampuan perusahaan untuk “bertahan hidup” dalam lingkungan persaingan bebas yang tidak terbatas, pengelolaan fungsi SDM kini menjadi tugas seluruh organisasi. Pergeseran nomenklatur dari manajemen personalia ke manajemen sumber daya manusia mencerminkan semakin pentingnya manajemen personalia dan pemahaman yang berkembang bahwa SDM sangat penting untuk kesuksesan perusahaan.

Terdapat beberapa generasi pekerja dalam bisnis saat ini yaitu multigenerasi dengan tradisional, *baby boomers*, *gen Xers*, gen Y, dan gen Z yang Pada saat pandemi *covid-19*, banyak dari karyawan milenial di Surabaya yang mengalami *work stress* (stres kerja) karena tidak dapat melakukan pekerjaan di kantor seperti biasanya dan juga pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas karyawan A yang sebagai *staff senior human resource development* (HRD) harus dibantu oleh karyawan B sebagai bawahan dari *staff senior HRD* tersebut karena pada saat itu perusahaan memberlakukan *work from home* atau kerja di rumah serta banyak perusahaan yang juga melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran sehingga banyak dari masyarakat yang mengalami pengangguran. bekerja berdampingan dalam sebuah organisasi. Gen *Yers* dikenal sebagai milenial, yang telah memperkenalkan rangkaian etika kerja, harapan, pendekatan dan kebutuhan yang sangat berbeda-beda (Ngotngamwong, 2019:8). Generasi milenial merupakan generasi berbeda dari sebelumnya dalam banyak hal, terutama dalam hal komitmen jangka pendek dan masa tinggal organisasi. Generasi milenial dikenal sebagai generasi dengan tingkat *turnover* yang tinggi sebagai dampak dari perpindahan pekerjaan, dalam hal ini mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan dan frustrasi organisasi (Ngotngamwong, 2019:7). Generasi milenial mempunyai keterampilan atau perspektif baru yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan saat ini yaitu perusahaan dapat berkembang dengan lebih baik dari waktu ke waktu, yang di mana perspektif tersebut tidak dimiliki oleh generasi sebelumnya (Schawbel & Bisharat, 2015) dalam (Ngotngamwong, 2019:7). Karyawan milenial memang gemar dengan teknologi,

tanpa disadari juga dapat mengembangkan keingintahuannya. Rasa ingin tahu yang tinggi ini menjadikan karyawan milenial antusias untuk mempelajari hal baru dan memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan atau masalah guna melampiaskan rasa ingin tahunya.

Menurut Ngotngamwong (2019:9) ketika mencari tantangan dan pengetahuan baru, karyawan milenial tidak ragu untuk beranjak dan ingin terus mempelajari hal baru. Karyawan milenial tidak berniat atau dengan sengaja berpindah pekerjaan, tetapi menginginkan bekerja di sebuah organisasi yang di mana karyawan tersebut merasa dapat berkontribusi dan membuat perbedaan. Menurut Jauhar et al. (2017) dalam Ngotngamwong (2019:9) ada beberapa alasan yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan yaitu lingkungan kerja, tekanan teman sebaya atau rekan kerja, sistem penghargaan dan budaya organisasi.

Generasi milenial telah memulai gaya kepemimpinan terbaru yang di mana para pemimpin perusahaan tidak memerintah, melainkan mengarahkan karyawannya dengan demikian berjuang menjadi kepemimpinan yang inklusif menjadi lawan dari kepemimpinan yang otoriter (Folarin, 2021) dalam (Easton & Steyn, 2022:3). Generasi milenial memilih untuk tidak bekerja di bawah gaya kepemimpinan dengan arahan yang sangat otokratis karena generasi Y tersebut sangat menghargai pemberdayaan dan membutuhkan kesempatan dan dorongan untuk membuat keputusan sendiri (Maier et al., 2015) dalam (Easton & Steyn, 2022:3). Selain itu generasi Y juga menganut etika profesi di tempat kerja dan

memiliki gaya kepemimpinan transparan yang dinamis (Akmalaputri et al., 2017) dalam (Easton & Steyn, 2022:3).

Menurut Varghese & Kumar (2019) dalam Salama et al. (2022:4) *turnover intention* merupakan keinginan bahwa seseorang akan meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu singkat. Dengan kata lain adalah niat karyawan untuk mengubah atau berpindah dari pekerjaan. *Turnover intention* dapat dikatakan sebagai keinginan yang disengaja oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Kamal et al., 2020:198). Tingkat *turnover* yang tinggi dan biaya yang terkait dengan *turnover* karyawan telah mempengaruhi alasan seorang karyawan berniat untuk berhenti dari perusahaan sejak awal (Hom et al., 2017); (Lee et al., 2017); (Zhang et al., 2016) dalam (Kamal et al., 2020:198).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asih dan Zamralita pada tahun 2018 menggambarkan kondisi *turnover intention* pada suatu perusahaan, tingkat *turnover intention* yang dialami meningkat seiring dengan semakin tingginya tingkat pendidikan. Selain itu, beban kerja dan tekanan yang berat di setiap departemen berdampak besar pada seberapa besar kemungkinan karyawan milenial meninggalkan departemen tersebut (Asih & Zamralita, 2018) dalam (Qonita, 2022:4).

Pada saat pandemi *covid-19*, banyak dari karyawan milenial di Surabaya yang mengalami *work stress* (stres kerja) karena tidak dapat melakukan pekerjaan di kantor seperti biasanya dan juga pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas karyawan A yang sebagai *staff senior human resource development* (HRD) harus dibantu oleh karyawan B sebagai bawahan dari *staff senior* HRD tersebut

karena pada saat itu perusahaan memberlakukan *work from home* atau kerja di rumah serta banyak perusahaan yang juga melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran sehingga banyak dari masyarakat yang mengalami pengangguran. Dalam hal ini tidak di ragukan lagi, merebaknya *covid-19* telah meningkatkan stres kerja karyawan secara tajam yang pada gilirannya juga mempengaruhi *turnover intention* atau niat berpindah pada karyawan (Bautista et al., 2019) dalam (Lai et al., 2022:1).

Dalam hal ini karyawan milenial lebih menyukai atasan yang mengayomi dan peduli terhadap stres kerja dan kelelahan kerja yang dihadapi karyawannya karena karyawan tersebut akan merasa dihargai dan diperdulikan oleh atasannya (Long, 2017) dalam (Easton & Steyn, 2022).

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa meningkatnya stres kerja (*work stress*) dan kelelahan bekerja (*job burnout*) dapat mempengaruhi niat berpindah (*turnover intention*). Stres kerja (*work stress*) merupakan hasil dari ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan lingkungan kerja, di mana tuntutan berlebihan secara teratur dibuat pada karyawan yang tidak sepenuhnya siap untuk menangani situasi tertentu (Dodanwala et al., 2022:3). Kelelahan bekerja (*job burnout*) merupakan *Job burnout* merupakan hilangnya semangat, idealisme, energi, perspektif, dan tujuan yang mengakibatkan kelelahan fisik, dan emosional (Gurbuz & Karapinar, 2018) dalam (Budak & Erdal, 2022:3).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liu et al. (2019) dalam Salama et al. (2022: 4) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Adapun hasil penelitian Liu et al. (2019) dalam

Salama et al. (2022:5) menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, selain itu pada hasil penelitian Rahim & Cosby (2016) dalam Salama et al. (2022:6) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *job burnout* dan *turnover intention*.

Dalam penelitian Putrihadiningrum et al. (2021:398) menggambarkan milenial di Surabaya yang mengalami *job burnout* seringkali tidak percaya bahwa pekerjaannya adalah penyebab utama kelelahan dan stres pada dirinya sendiri.

Namun, kesehatan fisik dan mental seseorang dapat terganggu akibat kelelahan yang berhubungan dengan pekerjaan. Mangkunegara (2013) dalam Arini & Bramayudha (2022:27) ada banyak faktor yang dapat membuat generasi milenial stres kerja di Surabaya, antara lain merasa kewalahan dengan tanggung jawab dan tidak ada tempat untuk mengadu, bekerja di lingkungan yang tidak mendukung, dan memiliki banyak tekanan. Beberapa masalah terbesar adalah sering terjadi ketidaksepakatan kerja, dan karyawan tidak mendapatkan penilaian yang sama dari pemimpinnya seperti karyawan lain.

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti Pengaruh *Work Stress* dan *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial di Surabaya” berdasarkan uraian yang telah diberikan di atas.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial di Surabaya?

2. Apakah *work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *job burnout* pada karyawan milenial di Surabaya?
3. Apakah *job burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial di Surabaya?
4. Apakah *job burnout* secara signifikan memediasi hubungan antara *work stress* dan *turnover intention* pada karyawan milenial di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial di Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *work stress* terhadap *job burnout* pada karyawan milenial di Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial di Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara *work stress* dan *turnover intention* yang dimediasi oleh *job burnout* pada karyawan milenial di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian dan penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan yang Memiliki Karyawan Milenial

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang hubungan *work stress*, *job burnout* dan *turnover intention*, serta perusahaan diharapkan mengetahui dampak negatif dari *work stress*, *job burnout* maupun *turnover intention*.

Sehingga menjadi umpan balik dan evaluasi agar perusahaan lebih memperhatikan berbagai masalah yang timbul serta solusi guna karyawan tersebut nyaman dengan kondisi atau lingkungan kerjanya.

2. Bagi UHW Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti dan mahasiswa lain sebagai sumber referensi serta untuk meningkatkan wawasan terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention*. Selain itu, juga dapat memberikan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi peneliti dalam meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui penelitian yang dilakukan serta bagi peneliti lain diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau sumber informasi untuk penelitian selanjutnya supaya dapat lebih dikembangkan dalam sumber-sumber yang lainnya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Kriteria penulisan skripsi UHW Perbanas Surabaya diacu dalam sistematika penulisan skripsi. Berikut ini adalah metodologi penulisan yang digunakan

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab satu membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab dua menjelaskan secara keseluruhan terkait penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab tiga menjelaskan terkait dengan rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrumen penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. BAB IV: GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab empat ini diuraikan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian.

5. BAB V: PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut serta saran dari peneliti

